



EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO
HOSPITAL
SAN JUAN DE DIOS

PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS LABORALES 2.024 – 2.027

**EMPRESA SOCIAL DEL
ESTADO HOSPITAL
SAN JUAN DE DIOS
CONCORDIA - ANTIOQUIA.**

SISTEMA DE CONTROL INTERNO

Versión 05

CONCORDIA, ENERO 28 DE 2.026

“Más y Mejores Servicios”

Carrera 18 No 16-05 Concordia – Antioquia.
Teléfono 844 61 61 – 844 77 22 Fax 844 66 06
hospitalconcordia@gmail.com
Nit 890907297-3



COMITÉ DIRECTIVO.

DOCTOR MARIO ALEJANDRO CADAVID CADAVID.
Gerente Empresa Social del Estado.

SEÑOR JUAN CARLOS ÁLVAREZ ARANGO
Subgerente Administrativa.

SEÑOR LUBIN OCTAVIO GALLO ARANGO.
Jefe de la Oficina de Control Interno.

DOCTORA ANA MARÍA GONZÁLEZ ESCOBAR.
Odontólogo.

SEÑORA JULIANA ANDREA CADAVID MESA.
Enfermera.

SEÑORITA PAULINA ANDREA GARRO ORTIZ.
Enfermera.

SEÑORA GLORIA MARÍA LONDOÑO GIRALDO.
Profesional Universitaria Área Salud (Bacterióloga).

SEÑORA RAQUE ROMERO ANAYA.
Regente de Farmacia

SEÑORA ADRIANA MARIA JIMENEZ FRANCO.
Auxiliar Administrativa (Sistema de Información y Atención al Usuario).

SEÑORITA LUZ ALEIDA BETANCUR TOBON.
Secretaria.

“Más y Mejores Servicios”

Carrera 18 No 16-05 Concordia – Antioquia.
Teléfono 844 61 61 – 844 77 22 Fax 844 66 06
hospitalconcordia@gmail.com
Nit 890907297-3



TABLA DE CONTENIDO

Introducción	05
Capítulo I:	06
1. Generalidades	06
1.1. Normatividad	06
1.2. Definición del Programa de Bienestar Social	07
1.3. Objetivo General	07
1.3. Objetivos Específicos	08
1.5. Alcance	08
1.6. Responsables	08
1.7. Recursos	09
Capítulo II:	09
2. Programa de Bienestar Social	09
2.1. Definición	09
2.2. Características del Plan de Bienestar Social	09
2.3. Finalidades de los Programas de Bienestar Social	09
Capítulo III:	10
3. Ejes temáticos de Plan Nacional de Bienestar Social	10
3.1. Eje 1: Equilibrio Psicosocial	10
3.2. Eje 2: Salud Mental	12
3.3. Eje 3: Diversidad e Inclusión	13
3.4. Eje 4: Transformación Digital	15
3.5. Eje 5: Identidad y Vocación por el Servicio Público	16
Capítulo IV:	18
4. Programa de Incentivos Laborales	18
4.1. Objetivo	18
4.2. Planes de Incentivos	18
4.3. Consideraciones generales a tener en cuenta para la asignación de incentivos	20
4.4. Recursos	21
4.5. Prohibiciones	21
5. Anexos	21



CONTROL DE CAMBIOS

Versión	Fecha	Descripción Cambios
2.0	02/06/2016	Cambios en la Portada, tabla de contenido, comisión de personal y la introducción en la versión 2
		En la versión 2 en el capítulo de generalidades se agrega los temas como alcance, responsable y recursos
		En la versión 2 en el capítulo II se organizan los componentes del Plan de Bienestar Social, para la versión 2 se agregan las características los demás componentes quedan igual que la versión 1.
		En la versión 2 en el capítulo III se organizan los componentes del Plan de incentivos laborales, agregando los temas de recursos y prohibiciones, los demás componentes se organizaron de una forma diferente a la versión 1
		En la versión 2 se agrega el cuadro de control de cambios.
3.0	08/01/2019	Se organiza el pie de página de la versión 3
		Se actualiza la portada.
		Se actualiza la comisión de personal.
		Se actualiza el anexo el formato del plan de bienestar social.
4.0	29/01/2025	Se actualiza el pie de página, la portada, comité directivo la normatividad.
		Se agrega en la versión 4.0 la definición,
		Se actualizan los objetivo general y específicos
5.0	28/01/2025	Se agrega en la versión 4.0 los ejes temáticos.
		Se actualiza la portada, comité directivo

“Más y Mejores Servicios”

Carrera 18 No 16-05 Concordia – Antioquia.
Teléfono 844 61 61 – 844 77 22 Fax 844 66 06
hospitalconcordia@gmail.com
Nit 890907297-3

INTRODUCCIÓN

La Empresa Social del Estado Hospital San Juan de Dios de Concordia, dando cumplimiento al Decreto Ley 1567 de 1998, Decreto 1227 de 2005 y las Resolución No 079 y 120 de Mayo de 2.014, por el cual se regula el Sistema de Estímulos, conformado por los Programas de Bienestar Social y los Programas de Incentivos pretende lograr con este Plan, el fortalecimiento del Recurso Humano, su crecimiento integral y elevar el nivel de vida de los empleados, fundamentado en que el mayor recurso que tiene el Hospital es su personal para desarrollar su misionalidad y los objetivos estratégicos institucionales con el fin de contribuir al cumplimiento de los fines esenciales del Estado.

Este Plan de bienestar Social e incentivos laborales está enmarcado en el Plan de Desarrollo Institucional 2.024 – 2.027. **“MÁS Y MEJORES SERVICIOS”**, en la Línea Estratégica **No 2** denominada **“Gestión del Talento Humano y Desarrollo de un Sistema de Información Integral en Salud”**, estará conformado por el conjunto interrelacionado y coherente de políticas, planes, disposiciones legales y programas de bienes e incentivos, que interactúan con el propósito de elevar los niveles de eficiencia, satisfacción, desarrollo y bienestar de los servidores públicos de La Empresa Social del Estado Hospital San Juan de Dios de Concordia brindándoles un ambiente de trabajo que favorezca el desarrollo de aspectos fundamentales como lo son la interacción en equipo, el sentido de pertenencia por la institución, participación creativa en todas las acciones institucionales, la integración de la familia del funcionario con acciones donde se perciba que ésta hace parte de alguna manera de todo lo que es el entorno institucional.

La calidad de vida laboral es solo uno de los aspectos del conjunto de efectos positivos que el trabajo bien diseñado refleja tanto en la organización como en cada uno de los funcionarios que están a su servicio. El hombre en la historia de la evolución humana ha tenido siempre una relación permanente y estrecha con el medio que habita; ello ha generado cambios en la naturaleza y estos han incidido de manera particular sobre él. Esta relación se ha transformado respecto a los modos de apropiación y dominio que cada individuo realiza con dicho ambiente para direccionarlas sobre políticas enmarcadas en el bienestar social de la comunidad que definen estrategias y metas que orientan el desarrollo de proyectos y programas de bienestar, estímulos e incentivos en las empresas, que a su vez propician el desarrollo integral de las personas y de los grupos que conforman la comunidad institucional mediante el mejoramiento del clima organizacional y de la calidad de vida de los trabajadores, fomentando el buen desempeño de cada uno de los miembros que conforman el talento humano dentro de esta Institución.

“Más y Mejores Servicios”

Carrera 18 No 16-05 Concordia – Antioquia.
Teléfono 844 61 61 – 844 77 22 Fax 844 66 06
hospitalconcordia@gmail.com
Nit 890907297-3

CAPITULO I.

1. GENERALIDADES.

1.1. Normatividad:

- ♦ **Constitución política de Colombia de 1991** (artículos 48, 51, 52, 53, 54 y 57).
- ♦ Ley 909 de 2004 Médiante el cual se reglamenta el sistema de Carrera Administrativa.
- ♦ Ley 734 de 2002. Numerales 4 y 5 del Artículo 33: Dispone que es un derecho de los servidores públicos y sus familias participar en todos los programas de bienestar social que establezca el Estado, tales como los de vivienda, educación, recreación, cultura, deporte y vacacionales, así como disfrutar de estímulos e incentivos conforme a las disposiciones legales.
- ♦ Ley 489 de 1998. Capítulo Quinto: Incentivos a la Gestión Pública.
- ♦ Ley 1960 de 2019. Por el cual se modifican la Ley 909 de 2004, el Decreto Ley 1567 de 1998 y se dictan otras disposiciones
- ♦ Decreto 1227 del 21 de abril de 2005, expedido por el Departamento Administrativo de la Función Pública, reglamenta parcialmente la Ley 909 de 2004.
- ♦ El Decreto Ley 1567 de 1998, actualmente vigente, regula el Sistema Nacional de Capacitación y el Sistema de Estímulos, los Programas de Bienestar Social y los Programas de incentivos.
- ♦ El Decreto 4661 de 2005 Modificó el parágrafo primero del artículo 70 del decreto 1227 de 2005,
- ♦ Decreto 1083 de 2015. Título 10 Sistema de Estímulos
- ♦ Decreto 1072 de 2015, libro 2, parte 2, título 4, capítulo 5.
- ♦ Las Resoluciones 120 y 079 de 2014. Por medio de la cual se reglamenta el Sistema de Estímulos para los funcionarios de la Empresa Social del Estado Hospital San Juan de Dios del municipio de Concordia

1.2. Definición del Programa de Bienestar Social

Los programas de bienestar social deben organizarse a partir de las iniciativas de los servidores públicos como procesos permanentes orientados a crear, mantener y mejorar las condiciones que favorezcan el desarrollo integral del empleado, el mejoramiento de su nivel de vida y el de su familia; así mismo deben permitir elevar los niveles de satisfacción, eficacia, eficiencia, efectividad e identificación del empleado con el servicio de la entidad en la cual labora. Decreto 1567 de 1998.

El Programa Nacional de Bienestar es un instrumento técnico que establece lineamientos y recomendaciones a los órganos, organismos y entidades públicas del orden nacional y

“Más y Mejores Servicios”

Carrera 18 No 16-05 Concordia – Antioquia.
Teléfono 844 61 61 – 844 77 22 Fax 844 66 06
hospitalconcordia@gmail.com
Nit 890907297-3

territorial en la implementación de sus programas de bienestar que hacen parte de sus planes estratégicos de talento humano que deben aprobar y publicar antes del 31 de enero de cada vigencia.

1.3. **Objetivo General:**

Propiciar y promover iniciativas, estrategias y condiciones para el mejoramiento de la calidad de vida de los funcionarios públicos de la institución, su desempeño laboral y fomentar su productividad social, generando espacios de conocimiento, esparcimiento e integración familiar, a través de proyectos y/o programas que fomenten el desarrollo integral del servidor público.

1.4. **Objetivos Específicos:**

- ✓ Propiciar condiciones en el ambiente de trabajo que favorezcan el desarrollo de la creatividad, la identidad, la participación de los servidores públicos de la Empresa Social del Estado Hospital San Juan de Dios del municipio de Concordia - Antioquia.
- ✓ Desarrollar valores organizacionales en función de una cultura de servicio público que haga énfasis en la responsabilidad social y la ética administrativa, de tal forma que se genere el compromiso institucional y el sentido de pertenencia e identidad.
- ✓ Contribuir, a través de acciones participativas basadas en la promoción y la prevención, a la construcción de una mejor calidad de vida, en los aspectos educativo, recreativo, deportivo y cultural de los funcionarios y su grupo familiar.
- ✓ Realizar procesos que propicien autonomía, participación, creatividad, sentido de pertenencia y satisfacción en los funcionarios del Hospital.
- ✓ Desarrollar actividades encaminadas a mantener el equilibrio de la vida personal, familiar y laboral de las servidoras y los servidores públicos.
- ✓ Fortalecer valores organizacionales que redunden en pro de mejorar la prestación del servicio público, haciendo énfasis en el compromiso institucional y el sentido de pertenencia e identidad
- ✓ Desarrollar acciones enfocadas a actividades artísticas, ecológicas, intelectuales, artesanales y deportivas para que el servidor pueda tener alternativas variadas y diversas, que respondan a necesidades de integración, identidad cultural institucional y pertenencia, a las cuales les pueda dedicar su energía y potencialidad para obtener esparcimiento que lo integre con su grupo familiar y social.
- ✓ Desarrollar acciones que se ocupen de situaciones y condiciones de la vida laboral de los empleados, de manera que permitan la satisfacción de sus necesidades para el desarrollo personal, profesional y organizacional.

“Más y Mejores Servicios”

Carrera 18 No 16-05 Concordia – Antioquia.
Teléfono 844 61 61 – 844 77 22 Fax 844 66 06
hospitalconcordia@gmail.com
Nit 890907297-3



- ✓ Promover el desarrollo integral del recurso Humano y el afianzamiento de una ética del servicio público.
- ✓ Realizar estímulos e incentivos donde el funcionario vea resaltada su labor con reconocimientos por el desempeño en su labor institucional.
- ✓ Implementar mecanismos e instrumentos de bienestar en el marco de la transformación digital.
- ✓ Ejecutar actividades dirigidas a fomentar la diversidad y la inclusión en las servidoras y los servidores públicos.
- ✓ Efectuar actividades relacionadas con el cuidado y la protección del medio ambiente.
- ✓ Incentivar el desarrollo de actividades encaminadas a promover en las servidoras y los servidores públicos la identidad y vocación por el buen servicio público.
- ✓ Definir parámetros para el autocontrol, seguimiento y evaluación al plan de Bienestar Social e incentivos

1.5. Alcance:

Los beneficiarios del presente Plan de Bienestar Social e Incentivos Laborales de la Empresa Social del Estado Hospital San Juan de Dios del municipio de Concordia son todos los funcionarios vinculados a la entidad en estado de Periodo fijo, libre nombramiento y remoción, Asesor, Profesionales, Técnicos, Auxiliares Administrativos, los de Provisionalidad y Trabajadores oficiales y sus familias.

1.6. Responsable:

Son responsables de este Plan de Bienestar Social e Incentivos laborales de la Empresa Social del Estado Hospital San Juan de Dios del municipio de Concordia la Comisión de Personal, el Líder del Proceso de Gestión del Talento Humano que para este caso es la Subgerente Administrativa y también hace parte fundamental de este plan el Gerente.

1.7. Recursos:

La Empresa Social del Estado Hospital San Juan de Dios del municipio de Concordia para lograr sus objetivos requiere de una serie de recursos, estos son elementos que, administrados correctamente, le permitirán o le facilitarán alcanzar sus fines, para ello contando con tres tipos de recursos:

- a. **Recursos Materiales:** Conformado por recursos financieros, las instalaciones físicas, la maquinaria, los muebles, inmuebles, las materias primas, etc.

“Más y Mejores Servicios”

Carrera 18 No 16-05 Concordia – Antioquia.
Teléfono 844 61 61 – 844 77 22 Fax 844 66 06
hospitalconcordia@gmail.com
Nit 890907297-3



- b. **Recursos Técnicos:** Comprende los sistemas, macroprocesos, procesos, procedimientos, actividades, tareas, instructivos, etc.
- c. **Recurso Humano:** No solo el esfuerzo o la actividad humana quedan comprendidos en este grupo, sino también otros factores que dan diversas modalidades a esa actividad: conocimientos, experiencias, motivación, interés creativo e investigativo, intereses vocacionales, aptitudes, actitudes, habilidades, destrezas, potencialidades, salud, etc.

CAPITULO II.

2. PROGRAMA DE BIENESTAR SOCIAL.

2.1. Definición:

El Programa de Bienestar Social, organizado a partir de las iniciativas de los funcionarios de la Empresa Social del Estado es conjunto de procesos permanentes orientados a crear, mantener y mejorar condiciones que favorezcan el desarrollo integral del empleado, el mejoramiento de su nivel de vida y el de su familia. Así mismo, permite elevar los niveles de satisfacción, eficacia, eficiencia, efectividad e identificación de los funcionarios con la Empresa Social del Estado.

2.2. Características del Plan de Bienestar Social:

- ❖ El sistema de estímulos a los empleados del Estado expresará en programas de bienestar social e incentivos. Dichos programas deberán ser diseñados por cada entidad armonizando las políticas generales y las necesidades particulares e institucionales.
- ❖ Las entidades del orden territorial, gozarán de plena autonomía administrativa, para diseñar en su interior y poner en marcha en coordinación con otras entidades de los sectores administrativos nacionales y territoriales, sus respectivos programas de bienestar social e incentivos.
- ❖ Para el desarrollo de sus programas de bienestar e incentivos las entidades podrán realizar acuerdos o convenios interinstitucionales.
- ❖ Las entidades públicas que se rigen por las disposiciones contenidas en el presente Decreto 1567 de 1998 – Ley 909 y la Resolución interna 079 de 2014 están en la obligación de organizar anualmente, para sus empleados, programas de bienestar social e incentivos.
- ❖ Tendrán derecho a beneficiarse de los programas de bienestar social todos los empleados del Hospital y sus familias. (Art. 6 Resolución 120 de 2014)

“Más y Mejores Servicios”

Carrera 18 No 16-05 Concordia – Antioquia.
Teléfono 844 61 61 – 844 77 22 Fax 844 66 06
hospitalconcordia@gmail.com
Nit 890907297-3



- 2.3. Finalidades de los Programas de Bienestar Social:** Los programas de bienestar social que formulen las entidades deben contribuir al logro de los siguientes fines: (Art. 21 de Decreto 1567 de 1998 y Art. 7 de la Resolución 120 de 2014).
- Propiciar condiciones en el ambiente de trabajo que favorezcan el desarrollo de la creatividad, la identidad, la participación y la seguridad laboral de los empleados de la Empresa, así como la eficacia, la eficiencia y la efectividad en su desempeño
 - Fomentar la aplicación de estrategias y procesos en el ámbito laboral que contribuyan al desarrollo del potencial personal de los empleados, a generar actitudes favorables frente al servicio público y al mejoramiento continuo de la organización para el ejercicio de su función social
 - Desarrollar valores organizacionales en función de una cultura de servicio público que privilegie la responsabilidad social y la ética administrativa, de tal forma que se genere el compromiso institucional y el sentido de pertenencia e identidad
 - Contribuir, a través de acciones participativas basadas en la promoción y la prevención, a la construcción de un mejor nivel educativo, recreativo, habitacional y de salud de los empleados y de su grupo familiar.
 - Procurar la calidad y la respuesta real de los programas y los servicios sociales que prestan los organismos especializados de protección y previsión social a los empleados y a su grupo familiar, y propender por el acceso efectivo a ellos y por el cumplimiento de las normas y los procedimientos relativos a la seguridad social y a la salud ocupacional.

CAPITULO III.

3. EJES TEMATICOS DEL PROGRAMA NACIONAL DE BIENESTAR.

Son cinco (5) los ejes que componen el Programa Nacional de Bienestar: **i)** el eje de equilibrio psicosocial; **ii)** el eje de salud mental; **iii)** el eje de diversidad e inclusión; **iv)** el eje de transformación digital y **v)** el eje de identidad y vocación por el servicio público.

3.1. Eje 1: Equilibrio Psicosocial

Este eje hace referencia a las nuevas formas de adaptación laboral teniendo en cuenta los diferentes cambios que se derivaron de la pandemia de COVID-19 y la adopción de herramientas que le permitan a las servidoras y los servidores públicos afrontar los cambios y las diferentes circunstancias que inciden en su estabilidad laboral y emocional, entre otros aspectos. Este eje se encuentra conformado por los siguientes componentes: factores psicosociales; equilibrio entre la vida personal, familiar y laboral y la calidad de vida laboral.

- 3.1.1. Factores Psicosociales:** Este componente hace referencia a aquellas actividades que contribuyan a la no afectación de la salud física, psíquica y social de las servidoras y los

“Más y Mejores Servicios”

Carrera 18 No 16-05 Concordia – Antioquia.
Teléfono 844 61 61 – 844 77 22 Fax 844 66 06
hospitalconcordia@gmail.com
Nit 890907297-3

servidores públicos, prevenir los riesgos laborales, así como la humanización del trabajo que se puede ver reflejado en iniciativas de salario emocional, las cuales contribuyen a la generación de bienestar laboral, al aumento de la productividad, disminuir el ausentismo por enfermedad y, a su vez, a la gestión y retención del talento humano. este componente lo integran, entre otras, las siguientes estrategias:

- 1) **Actividad Física:** Realizar eventos deportivos y recreativos. Es importante hacer una caracterización con el fin de identificar los grupos poblaciones y con ello determinar el tipo de actividad deportiva a desarrollar, la duración:
- 2) **Actividades Artísticas y Culturales:** Realizar capacitaciones en artes y/o artesanías u otras modalidades que involucren la creatividad, cuya implementación pueda ser gestionada en convenio con las cajas de compensación familiar u otros organismos.
- 3) **Eventos de Emprendimiento:** son aquellos que les permitan a las servidoras y los servidores públicos dar a conocer sus habilidades a los compañeros de trabajo;
- 4) Bienestar Espiritual.
- 5) Entorno Laboral Saludable.
- 6) El Salario Emocional.

En consecuencia, dependiendo de los beneficios que se vayan tomando por parte de las servidoras y los servidores públicos se les van descontando hasta completar los mismos durante el semestre o en la anualidad correspondiente, y se podrían gestionar este tipo de acciones a través de las cajas de compensación familiar.

3.1.2. Equilibrio entre la Vida Personal, Familiar y Laboral: Este componente integra todas aquellas actividades asociadas a proteger la dimensión personal y familiar de las servidoras y los servidores públicos y con ello coadyuvar en el bienestar laboral de estos. En este contexto entre otras iniciativas se recomiendan las siguientes:

- 1) Horarios flexibles; teletrabajo;
- 2) El día de la familia: facilitar, promover y gestionar espacios para que las servidoras y los servidores públicos puedan compartir con sus familias
- 3) Día de la Niñez y la Recreación
- 4) Salas Amigas de la Familia Lactante del Entorno Laboral,
- 5) Promoción del uso de la bicicleta como medio de transporte
- 6) Técnicas relacionadas con el manejo efectivo del tiempo y desconexión laboral

3.1.3. Calidad de Vida Laboral: Este componente está asociado a aquellas actividades que se ocupen de las condiciones de la vida laboral de las servidoras y los servidores públicos que

“Más y Mejores Servicios”

Carrera 18 No 16-05 Concordia – Antioquia.
Teléfono 844 61 61 – 844 77 22 Fax 844 66 06
hospitalconcordia@gmail.com
Nit 890907297-3

conlleven a la satisfacción de sus necesidades para el desarrollo personal, profesional y organizacional. Así mismo, se enfocan en el reconocimiento de la labor de las servidoras y los servidores y en la creación de ambientes por parte de la entidad que les permitan desarrollar y/o fortalecer sus competencias, habilidades y destrezas. Este componente lo integran, entre otras, las siguientes iniciativas:

- 1) Celebración del Día Nacional del Servidor Público (27 de junio de cada año)
- 2) Reconocimiento a las servidoras y los servidores públicos de acuerdo con su profesión (Día del Administrador, del Abogado, del Psicólogo, entre otras);
- 3) Acompañamiento y Reconocimiento de la labor de las servidoras y los servidores públicos cuando se presente algún cambio, por ejemplo, traslado de dependencia, en proceso de retiro de la entidad, o cuando se den procesos de reforma organizacional (programa de desvinculación asistida);
- 4) Desvinculación asistida); programa de incentivos (reconocer o premiar a las servidoras y los servidores por su desempeño laboral);
- 5) Realizar actividades de coaching y mentoring con el fin de desarrollar y/o fortalecer las habilidades y conocimientos y trabajar la motivación de las servidoras y los servidores públicos
- 6) Promoción de las alianzas que hacen parte de Programa Servimos en aspectos relacionados con educación; salud y bienestar; turismo y recreación; cultura y seguros.

3.2. Eje 2: Salud Mental

Este eje comprende acciones dirigidas a contribuir a la salud mental de las servidoras y los servidores públicos, con el fin de lograr un estado de bienestar donde estos sean conscientes de sus propias aptitudes y manejen el estrés inherente al cargo que ocupan y las funciones que desempeñan para mantener su productividad. Igualmente, este eje incluye hábitos de vida saludables relacionados con mantener la actividad física nutrición saludable, prevención del consumo de tabaco y alcohol, lavado de manos peso saludable, entre otros aspectos.

3.2.1. Higiene mental o psicológica: Este componente hace referencia a aquellas acciones orientadas a mantener la salud mental de las servidoras y los servidores públicos, así como a que estén en armonía con su entorno sociocultural con el fin de contribuir a mantener su bienestar y en procura de mejorar continuamente su calidad de vida. Por lo tanto, se recomienda seguir las siguientes estrategias:

- 1) Acompañamiento e implementación de estrategias para el mantenimiento de la salud mental a través de la participación de profesionales en psicología para abordar temas relacionados con la identificación de conductas suicidas y adopción de herramientas

“Más y Mejores Servicios”

Carrera 18 No 16-05 Concordia – Antioquia.
Teléfono 844 61 61 – 844 77 22 Fax 844 66 06
hospitalconcordia@gmail.com
Nit 890907297-3



de ayuda y manejo de situaciones difíciles, tabaquismo, consumo de alcohol y otras sustancias psicoactivas, violencia física y sexual, síndrome de agotamiento laboral “*burnout*”, síntomas de estrés, ansiedad y depresión

- 2) Adopción de programas de mindfulness o atención plena con el propósito de contribuir a reducir el estrés, mejorar el bienestar, mejorar la atención, entre otros aspectos; adelantar actividades enfocadas en la promoción de la salud.
- 3) Acompañamiento e implementación de iniciativas con la participación de profesionales para entender la importancia del autocuidado, de tener una alimentación saludable y equilibrada, del sueño, del descanso y la adopción de mecanismos para lograrlo.
- 4) Promover estrategias para trabajar bajo presión con el fin de orientar a las servidoras y los servidores públicos a cómo resolver problemas en esta situación.

3.2.2. Prevención de nuevos Riesgos a la Salud: Este componente tiene relación con la salud de las servidoras y los servidores públicos con el fin de contribuir a mejorar su bienestar y calidad de vida. Por lo que, este componente lo integran las siguientes iniciativas:

- 1) Adelantar campañas orientadas a prevenir el sedentarismo
- 2) Actividades orientadas al manejo del estrés, la ansiedad y la depresión, mediante adopción de herramientas con el fin de aumentar la resiliencia, mejorar la calidad de vida a través de la práctica de un ejercicio físico, técnicas de relajación mental, meditación y control de la respiración, en ese sentido, es importante revisar la carga laboral de las servidoras y los servidores públicos y los estilos de liderazgo que están siendo utilizados
- 3) Estrategias como la telemedicina o tele orientación psicológica a través del uso de las tecnologías de la información y las comunicaciones (TIC).
- 4) Organizar caminatas ecológicas

3.3. Eje 3: Diversidad e Inclusión:

Este eje hace referencia a las acciones que las entidades públicas deben implementar en materia de diversidad, inclusión y equidad, así como la prevención, atención y medidas de protección de todas las formas de violencias contra las mujeres y basadas en género y/o cualquier otro tipo de discriminación por razón de raza, etnia, religión, discapacidad u otra razón.

3.3.1. Fomento de la inclusión, la diversidad y la equidad: Este componente hace referencia a aquellas actividades encaminadas a promover la inclusión laboral, la diversidad y la equidad en el ámbito laboral y a prevenir prácticas irregulares en cumplimiento de la normativa vigente con el fin de contribuir a la construcción de un buen ambiente laboral y crear espacios seguros y diversos para el mejoramiento continuo de la calidad de vida de las servidoras y los servidores públicos. Este componente lo integran, entre otras, las siguientes estrategias:

“Más y Mejores Servicios”

Carrera 18 No 16-05 Concordia – Antioquia.
Teléfono 844 61 61 – 844 77 22 Fax 844 66 06
hospitalconcordia@gmail.com
Nit 890907297-3



- 1) Realizar talleres o charlas con el propósito de fomentar la inclusión laboral, la diversidad y la equidad y sensibilizar a las servidoras y los servidores públicos sobre la importancia de estas temáticas
- 2) acciones para prevenir, detectar y proteger actuaciones discriminatorias o de trato desigual para las servidoras y los servidores públicos pertenecientes a grupos racializados y étnicos (Rrom; raizal; palanquero; negro; afrocolombiano; indígena, entre otros), otros grupos como jóvenes, mujeres, personas con discapacidad, víctimas del conflicto armado y población LGBTIQ+
- 3) Igualmente, fomentar acciones para concientizar, promover, detectar y definir rutas de atención de las posibles situaciones que afecten los derechos civiles, políticos, económicos, sociales y culturales de las servidoras y los servidores públicos
- 4) campañas de pedagogía y comunicación para la transformación y creación de una cultura inclusiva al interior de las entidades públicas
- 5) acciones de sensibilización y concientización relacionadas con el trato igualitario de todas las servidoras y todos los servidores públicos sin importar la raza, etnia, discapacidad u otra razón
- 6) Desarrollo de diplomados y cursos virtuales relacionados con la inclusión y la equidad laboral, así como la diversidad en el empleo público.

3.3.2. Prevención, atención y medidas de protección: Este componente tiene que ver con aquellas actividades relacionadas con la prevención, atención y medidas de protección de todas las formas de violencias contra las mujeres y basadas en género y/o cualquier otro tipo de discriminación por razón de raza, etnia, religión, discapacidad u otra razón. Este componente lo integran, entre otras, las siguientes iniciativas:

- 1) Adelantar talleres o charlas relacionadas con la identificación y detección de situaciones asociadas al acoso laboral, acoso sexual, violencia física, violencia psicológica u otros tipos de violencias contra las mujeres y basadas en género, y/o cualquier tipo de discriminación
- 2) Actividades orientadas a la prevención, atención y protección de situaciones asociadas al acoso laboral, acoso sexual, violencia física, violencia psicológica u otros tipos de violencias contra las mujeres y basadas en género, y/o cualquier tipo de discriminación
- 3) Capacitación y formación de las servidoras y los servidores públicos a través del desarrollo de diplomados y cursos virtuales en lo que tiene que ver con las situaciones antes mencionadas
- 4) Diseñar e implementar al interior de la entidad una estrategia con el fin de garantizar la promoción, difusión y conocimiento del documento denominado "*Protocolo para la*

“Más y Mejores Servicios”

Carrera 18 No 16-05 Concordia – Antioquia.
Teléfono 844 61 61 – 844 77 22 Fax 844 66 06
hospitalconcordia@gmail.com
Nit 890907297-3

prevención, atención y medidas de protección de todas las formas de violencia contra las mujeres y basadas en género y/o discriminación por razón de raza, etnia, religión, nacionalidad, ideología política o filosófica, sexo u orientación sexual o discapacidad y demás razones de discriminación en el ámbito laboral y contractual del sector público

3.4. Eje 4: Transformación Digital:

Este eje hace referencia a las transformaciones que ha traído consigo la Cuarta Revolución Industrial a las entidades públicas, las cuales se aceleraron a raíz de la pandemia de COVID-19, con el fin de migrar hacia organizaciones inteligentes, aplicando la tecnología, la información y nuevas herramientas que trascienden barreras físicas y conectan a mundo. Lo anterior, adquiere relevancia para la búsqueda del bienestar de las servidoras y los servidores públicos, toda vez que permite a las entidades a través de las herramientas digitales obtener mayor cantidad de información respecto de sus servidoras y servidores y con ello facilitar la comunicación, así como agilizar y simplificar los procesos y procedimientos para la gestión del bienestar.

3.4.1. Creación de Cultura Digital para el Bienestar: Este componente hace referencia a la importancia de la creación de una cultura digital para facilitar a las servidoras y los servidores de las entidades la gestión de flujo de trabajo, la distribución y automatización de tareas y la flexibilidad laboral, entre muchos otros beneficios. En este sentido, desde estos aspectos se debe desarrollar una transformación transversal hacia la digitalización a través de diferentes canales de comunicación y herramientas, que permitan aplicar las nuevas estrategias y conocimientos. Este componente lo integran, entre otras, las siguientes actividades:

- 1) Preparación, desarrollo y/o fortalecimiento de las competencias en el uso de herramientas digitales disponibles de la entidad y aplicaciones de uso gratuito enfocadas en el autocuidado, la salud (para bajar de peso, hacer ejercicio, entre otras), el aprendizaje colaborativo, la organización del trabajo, adaptación al cambio y el servicio al ciudadano
- 2) Desarrollar o adoptar aplicaciones de manera articulada que les permitan a las servidoras y los servidores públicos adelantar de manera más ágil y eficiente los trámites administrativos, evaluar las brechas de conocimiento, así como sus gustos y preferencias.

3.4.2. Analítica de datos para el bienestar: Este componente tiene como propósito facilitar la toma de decisiones, la segmentación y la caracterización de las servidoras y los servidores públicos, así como la obtención de datos relevantes para la implementación de los programas de bienestar. Este componente lo integran, entre otras, las siguientes actividades:

- 1) Preparar a las servidoras y los servidores públicos para la apropiación, el uso y la aplicación de analítica de datos (*big data*) y la protección de la información (*habeas data*) para contribuir a la mejora de la eficiencia de su labor

“Más y Mejores Servicios”

Carrera 18 No 16-05 Concordia – Antioquia.
Teléfono 844 61 61 – 844 77 22 Fax 844 66 06
hospitalconcordia@gmail.com
Nit 890907297-3



- 2) Creación y/o apropiación de redes, sistemas de información e inteligencia artificial para la toma de decisiones en materia de bienestar que permitan conocer gustos y preferencias de las servidoras y los servidores públicos en aspectos relacionados con la salud, la educación, la vida familiar, entre otros
- 3) Actualización de redes y sistemas de información con el fin de tener la mayor cantidad de información relevante actualizada de las servidoras y los servidores públicos para la toma de decisiones en materia de bienestar.

3.4.3. Creación de ecosistemas digitales: Este componente tiene como finalidad facilitar el trabajo de las servidoras y los servidores públicos, generar flexibilidad en las entidades y organizar los tiempos y flujos de trabajo, aumentar la comunicación interna, acceder de manera rápida a la información disponible, entre otros beneficios. Este componente lo integran, entre otras, las siguientes actividades:

- 1) Creación e implementación de ecosistemas digitales enfocados en el bienestar de las servidoras y los servidores públicos a través de la implementación de procesos y procedimientos que faciliten el desempeño de sus labores, por ejemplo, la implementación de herramientas de manejo de tiempos de las actividades, mensajería instantánea, flujos de trabajo y manejo de nubes de información,

3.5. Eje 5: Identidad y Vocación por el Servicio Público

Este eje comprende acciones dirigidas encaminadas a promover en las servidoras y los servidores públicos el sentido de pertenencia y la vocación por el servicio público, con el fin de interiorizar e implementar los valores definidos en el Código de Integridad del Servicio Público y los principios de la función pública señalados en el artículo 2 de la Ley 909 de 2004, así como entender el significado y la trascendencia en el desempeño de su labor y con ello contribuir a incrementar los niveles de confianza y satisfacción de los grupos de interés en los servicios prestados por el Estado. Para lo cual, se debe incentivar una cultura organizacional en este sentido.

3.5.1. Fomento del sentido de pertenencia y la vocación por el servicio público: Este componente hace referencia a aquellas actividades encaminadas a desarrollar el sentido de pertenencia en las servidoras y los servidores públicos respecto de la visión, la misión y los objetivos estratégicos de la entidad, con el propósito de lograr su compromiso, que se sientan identificados con la entidad pública y entiendan la importancia de la labor que desempeñan para prestar un servicio de calidad y eficaz que satisfaga las expectativas de los grupos de interés.

Así mismo, comprende actividades relacionadas con promover la vocación por el servicio público en las servidoras y los servidores públicos en lo que tiene que ver con brindar el mejor servicio y de calidad a los grupos de interés, mejoramiento continuo de las capacidades y competencias propias, así como estar siempre abiertos y abiertas al aprendizaje de nuevos conocimientos, mantener una buena conducta dentro y fuera del horario laboral, poner en práctica de manera constante el respeto tanto con los compañeros como a quienes prestan

“Más y Mejores Servicios”

Carrera 18 No 16-05 Concordia – Antioquia.
Teléfono 844 61 61 – 844 77 22 Fax 844 66 06
hospitalconcordia@gmail.com
Nit 890907297-3



atención y motivar a las y los compañeros al constante mejoramiento y al trabajo colaborativo. dicho componente lo integran, entre otras, las siguientes iniciativas:

- 1) Diseñar e implementar una estrategia de comunicación encaminada a desarrollar el sentido de pertenencia para fortalecer los factores que la incentivan y con ello las servidoras y los servidores públicos la entiendan, la interioricen y la pongan en práctica en su comportamiento y desempeño laboral diario
- 2) Campañas con el propósito de promover en las servidoras y los servidores públicos el entendimiento y la interiorización de los valores del Código de Integridad, los principios de la Función Pública y los demás aspectos relacionados con la Política de Integridad
- 3) Acciones encaminadas a reconocer y premiar a las servidoras y los servidores públicos por los logros o el cumplimiento de objetivos; organizar actividades de *team building* (construcción de equipos) o contratar a un experto o empresa especializada en ello, con el fin de involucrar más a las servidoras y los servidores públicos de la entidad en el fomento de los valores y el entendimiento de la importancia de la labor que desempeñan.
- 4) Actividades de voluntariado, las cuales no son solo beneficiosas para la sociedad sino también para la entidad, toda vez que incentiva los valores, el orgullo, el sentimiento de pertenencia y la generación de nuevas relaciones en las servidoras y los servidores públicos, así como para mejorar el clima laboral y la cultura organizacional
- 5) Actividades asociadas a promover la diversidad e inclusión al interior de la entidad con el propósito de que las servidoras y los servidores públicos se sientan parte y a gusto en el desempeño de su labor.
- 6) Acciones orientadas a promover el convencimiento y la pasión de las servidoras y los servidores públicos por la labor que ejercen.
- 7) Campañas pedagógicas y de comunicación, así como talleres y jornadas de reflexión con el propósito de fomentar en las servidoras y los servidores públicos el conocimiento, la interiorización y la defensa de la identidad y la vocación por el servicio público, así como el honor, el orgullo y el prestigio de ser servidoras y servidores públicos, y que esto se vea reflejado en sus actuaciones cotidianas. Igualmente, generar espacios de feedback de manera continua entre los jefes y las personas que tiene a cargo con el propósito de incentivar la vocación por la labor que desempeñan y conocer si tienen alguna situación que les impide ser más productivos o algún aspecto que deban mejorar y/o fortalecer.

CAPITULO IV.

4. PROGRAMAS DE INCENTIVOS LABORALES.

“Más y Mejores Servicios”

Carrera 18 No 16-05 Concordia – Antioquia.
Teléfono 844 61 61 – 844 77 22 Fax 844 66 06
hospitalconcordia@gmail.com
Nit 890907297-3



4.1. Objetivo: Los programas de incentivos tienen por objeto otorgar reconocimientos por el buen desempeño, propiciando así una cultura de trabajo la cual deberá estar orientado a la excelencia, a la calidad y productividad, sus objetivos son:

- 1) Crear condiciones favorables al desarrollo del trabajo, para que el desempeño laboral cumpla con los objetivos previstos.
- 2) Reconocer o premiar los resultados del desempeño en niveles de excelencia.

4.1.1. Crear Condiciones Favorables al Desarrollo del Trabajo: Para que el desempeño laboral cumpla con los objetivos previstos. Los programas de incentivos dirigidos a crear condiciones favorables al buen desempeño se desarrollarán a través de proyectos de calidad de vida laboral.

- 1) **Proyecto de Calidad de Vida Laboral.** Los programas de incentivos que se desarrollen mediante proyectos de calidad de vida laboral tendrán como beneficiarios a todos los empleados de la Empresa. Estos proyectos serán diseñados a partir de diagnósticos específicos, utilizando para ello metodologías que las ciencias sociales y administrativas desarrollen.

Las entidades, de acuerdo con sus políticas de gestión, podrán adaptar a sus particulares requerimientos proyectos de calidad de vida laboral orientados a lograr el buen desempeño. Para ello contarán con la orientación y asesoría del departamento administrativo de la función pública.

- 2) **Comisión para Desempeñar Empleos de Libre Nombramiento y Remoción o de Periodo:** Como uno de los incentivos que deben concederse a los empleados de carrera, los nominadores deberán otorgarles la respectiva comisión para ejercer cargos de libre nombramiento y remoción o de período cuando hubieren sido nombrados para ejercerlos

4.1.2. Reconocer o premiar los resultados del desempeño en niveles de excelencia: En los programas de incentivos que buscan reconocer el desempeño en niveles de excelencia se estructurarán a través de planes de incentivos.

4.2. Planes de Incentivos. Los planes de incentivos para los empleados se orientarán a reconocer los desempeños individuales del mejor empleado de la entidad y de cada uno de los niveles jerárquicos que la conforman, así como de los equipos de trabajo que alcancen niveles de excelencia.

Para reconocer el desempeño en niveles de excelencia podrán organizarse planes de incentivos pecuniarios y planes de incentivos no pecuniarios.

4.2.1 Incentivos Pecuniarios: Estos incentivos estarán constituidos por reconocimientos económicos en la cuantía definida por la Comisión de Personal, de acuerdo a la disponibilidad presupuestal, que se asignarán a los mejores equipos de trabajos.

“Más y Mejores Servicios”

Carrera 18 No 16-05 Concordia – Antioquia.
Teléfono 844 61 61 – 844 77 22 Fax 844 66 06
hospitalconcordia@gmail.com
Nit 890907297-3



1) **Mecanismos para otorgar incentivos a los equipos de trabajo:**

- Convocar las diferentes dependencias o áreas de trabajo de la entidad para que postulen proyectos institucionales a desarrollar por equipos de trabajo durante la vigencia 2.024 - 2027.
- Establecer, para el año siguiente 2026, áreas estratégicas de trabajo fundamentadas en la planeación institucional para ser desarrolladas por equipos de trabajo a través de proyectos previamente inscritos en el año 2.024.

4.2.2. **Planes de Incentivos No Pecuniarios.** Los planes de incentivos no pecuniarios estarán conformados por un conjunto de programas flexibles dirigidos a reconocer individuos o equipos de trabajo por su desempeño productivo en niveles de excelencia.

Para reconocer el desempeño en niveles de excelencia, se reconocerán los siguientes incentivos no pecuniarios.

- 1) **Incentivo No Pecuniario de Reconocimiento por Excelente Labor:** Cada año finalizando el segundo semestre, La Empresa Social del Estado Hospital San Juan de Dios del municipio de Concordia - Antioquia realizará una actividad general a la que convocará a todos los empleados de la empresa para hacer entrega de los incentivos no pecuniarios que se ofrecerán al mejor empleado de carrera administrativa y al mejor empleado de libre nombramiento y remoción de la entidad.

Para otorgar los incentivos, se tendrá en cuenta el nivel de excelencia de los empleados establecido con base en la calificación definitiva resultante de la evaluación del desempeño laboral y de la calidad del mismo y de sus efectos en el mejoramiento del servicio, de la eficiencia con que se haya realizado su labor y de su funcionamiento como equipo de trabajo y teniendo en cuenta el desempeño laboral de los empleados de libre nombramiento y remoción mediante criterios de excelencia mostrando aportes significativos al servicio que presta a la Institución.

- 2) **Incentivo No Pecuniario por Antigüedad:** Se reconocerá la antigüedad en la prestación del servicio de nuestros funcionarios, para ello se efectuará una ceremonia en la cual se distinguirá a los empleados, previa escogencia de los trabajadores que hayan cumplido 10, 15, 20, 25, 30 años de trabajo en la Institución, respectivamente.

La escogencia de los candidatos a otorgar los incentivos no pecuniarios se llevará a cabo a través de la Comisión de Personal mediante un procedimiento de análisis de las hojas de vida de cada funcionario

4.3. **Consideraciones generales a tener en cuenta para la asignación de incentivos.** Para asignar los incentivos, el Hospital deberá observar las siguientes consideraciones:

- 1) **Mecanismos para otorgar incentivos a los equipos de trabajo:**

“Más y Mejores Servicios”
Carrera 18 No 16-05 Concordia – Antioquia.
Teléfono 844 61 61 – 844 77 22 Fax 844 66 06
hospitalconcordia@gmail.com
Nit 890907297-3

- Convocar las diferentes dependencias o áreas de trabajo de la entidad para que postulen proyectos institucionales a desarrollar por equipos de trabajo durante la vigencia 2.025.
- Establecer, para la vigencia 2.024 – 2.028, áreas estratégicas de trabajo fundamentadas en la planeación institucional para ser desarrolladas por equipos de trabajo a través de proyectos previamente inscritos en el año 2.024

2) Requisitos para los trabajos que se postulan a la concesión de incentivos:

- El proyecto u objetivo escrito para ser evaluado debe haber concluido.
- Los resultados del trabajo presentado debe responder a criterios de excelencia y mostrar aportes significativos al servicio que ofrece la entidad.

3) Reglas para conceder incentivos a los equipos de trabajo:

- Todos los equipos de trabajo inscritos que reúnan los requisitos exigidos deberán efectuar sustentación pública de los proyectos ante los empleados de la entidad.
- Se conformará un equipo evaluador que garantice imparcialidad y conocimiento técnico sobre los proyectos que participen en este plan; el cual será el encargado de establecer los parámetros de evaluación y calificación.
- Los equipos de trabajo serán seleccionados en estricto orden de mérito con base en las evaluaciones obtenidas.
- El Gerente del Hospital asignará, de acuerdo con el concepto del equipo evaluador, mediante acto administrativo, los incentivos pecuniarios.
- A los equipos de trabajo seleccionados en segundo y el tercer lugar se les asignaran incentivos no pecuniarios.

4) Requisitos para participar de los incentivos laborales

- Acreditar un tiempo de servicio continuo en la Empresa no inferior a un año (1).
- No haber sido sancionado disciplinariamente en el año inmediatamente anterior a la fecha de la postulación o durante el proceso de selección.
- Acreditar nivel de excelencia en la evaluación de desempeño en firme, correspondiente al año inmediatamente anterior a la fecha de la postulación.

4.4. Recursos:

La Empresa Social del Estado Hospital San Juan de Dios del municipio de Concordia, deberá apropiar anualmente, en su respectivo presupuesto, los recursos necesarios para el

“Más y Mejores Servicios”

Carrera 18 No 16-05 Concordia – Antioquia.
Teléfono 844 61 61 – 844 77 22 Fax 844 66 06
hospitalconcordia@gmail.com
Nit 890907297-3

efectivo cumplimiento de las obligaciones emanadas de los programas de bienestar social o incentivos que se adopten. Se debe de adjuntar cada año el Proyecto en la Metodología que se esté aplicando, con el fin de determinar las actividades a realizar.

Los recursos presupuestales se ejecutarán de conformidad con los programas y proyectos diseñados.

Los programas de bienestar social que autoricen las disposiciones legales incluirán los elementos necesarios para llevarlos a cabo, con excepción Dinero en efectivo, de bebidas alcohólicas, objetos suntuarios y costosos.

4.5. Prohibiciones:

Los incentivos pecuniarios y no pecuniarios, concedidos a los empleados en desarrollo de programas de bienestar social e incentivos, no pueden tener por objeto modificar el régimen salarial y prestacional de los empleados.



MARIO ALEJANDRO CADAVID CADAVID
Gerente

CÓDIGO DEL DOCUMENTO: 2000 – 29	VERSIÓN: 5.0 - 2026	PREPARADO POR: Oficina de Control Interno.
FECHA: Enero 28 de 2.026	APROBADO POR: Gerente Empresa Social del Estado	